



LA VISIÓN DIRECTIVA SOBRE LAS POLÍTICAS DE PRODUCCIÓN EN LOS ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA EN MÉXICO: EL CASO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS.

LLADÓ LÁRRAGA DORA MARÍA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS

dllado@uat.edu.mx

SÁNCHEZ RODRÍGUEZ LUIS IVÁN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS

ISANCHER@UAT.EDU.MX

NAVARRO LEAL MARCO AURELIO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS

mnavarro@uat.edu.mx

RESUMEN

La presente comunicación tiene por objeto mostrar la relación existente entre las políticas que el Estado mexicano ha venido impulsando hacia las Universidades Públicas para la producción, difusión y transferencia de conocimiento que los académicos universitarios desarrollan como parte de sus funciones sustantivas. De forma particular se evidencia cómo estas políticas están siendo interpretadas y operacionalizadas por los directivos de las instituciones educativas universitarias; asimismo se señalan como a partir de este conocimiento y operacionalización se establecen mecanismos que favorece (o no), la producción de conocimiento y cómo los resultados de esta producción impactan tanto al interior de las Casas de Estudio Universitarias como hacia los sectores sociales y productivos. Finalmente se plantean un conjunto de derivaciones de la opinión de los directivos que se constituyen en perspectivas y objetos de actuación en torno a las políticas y la producción del conocimiento en los académicos de la Universidad.

Palabras clave: Políticas, Productividad, Directivos, Académicos, Universidad Pública.





INTRODUCCIÓN

El personal directivo de las instituciones universitarias juega un papel fundamental en el funcionamiento de las mismas. García Garduño (en García, 2009) retomando a Sergiovanni puntualiza que el trabajo de éstos consiste en coordinar, dirigir y apoyar el desarrollo de las funciones sustantivas y gestionar los recursos necesarios para cumplirlas. De manera muy particular, Schmelkes (2010) señala que la función central del directivo es la gestión la cual parece implicar el grado en que este es capaz de generar una dinámica colectiva para lograr adecuadamente las funciones que dan sustento a las organizaciones universitarias. Por su parte J. Weinstein (2002) señala que una gestión efectiva demanda liderazgo y un sentido compartido de trabajo entre directivos y académicos fundamentalmente. La gestión directiva universitaria resulta de gran relevancia para atender y operacionalizar las políticas educativas emanadas del gobierno federal y que están encaminadas a mejorar el trabajo docente e investigativo en las universidades públicas. Ante este escenario surge el cuestionamiento, ¿cuál ha sido la participación de los directivos de las universidades públicas como promotores de las políticas educativas impulsadas desde el gobierno federal?, ¿cómo estás políticas están siendo interpretadas y operacionalizadas por los directivos de las instituciones educativas universitarias?, ¿cuáles son las estrategias implementadas por los directivos que favorece (o no) la producción de conocimiento de parte de los académicos universitarios?, ¿cómo los resultados de esta producción impactan tanto al interior de las instituciones Universitarias y hacia los sectores sociales y productivos?. A partir de lo anterior, el objeto del presente trabajo mostrar qué tan adecuada ha sido la gestión directiva en la producción del conocimiento de los académicos universitarios y avanzar hacia la definición de un conjunto de perspectivas y objetos de actuación en torno a las políticas y la producción del conocimiento en los académicos de la Universidad.

CONTENIDO

POLÍTICAS HACIA LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS PARA LA PRODUCCIÓN, DIFUSIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO DE LOS ACADÉMICOS UNIVERSITARIOS

El Sistema Nacional de Investigadores (SNI) representa el nivel máximo de reconocimiento al desempeño investigativo, reconoce la labor de los académicos dedicados a producir conocimiento





científico y tecnológico. Para las universidades públicas, la pertenencia de sus académicos en el SNI implica formar parte del grupo de universidades élite en el país, aparecer en los rankings nacionales e internacionales, atraer recursos para la infraestructura y generación de investigación, constituirse en referentes en la transferencia de ciencia y tecnología hacia determinados sectores sociales y productivos. En el plano de individual, implica mejorar las percepciones salariales, adquisición de estatus investigativo entre los académicos y dirigir proyectos y redes de investigación. Uno de los efectos más generalizados de los académicos pertenecientes al SNI, es el privilegiar la enseñanza en el posgrado y su dedicación al trabajo investigativo. (Sánchez L. et al., 2013).

A finales de 1996 surge el Programa del Mejoramiento del Profesorado (Promep), el cual fue diseñado para mejorar el nivel de habilitación del personal académico de tiempo completo realizar con calidad las funciones docentes y de generación o aplicación innovadora del conocimiento. El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED) tiene como objetivo fortalecer los valores inherentes a la docencia, mediante una política de estímulos diferenciados, que permitan a los académicos de tiempo completo en las Instituciones de Educación Superior considerar la docencia como una carrera de vida.

MÉTODO

Es un estudio cualitativo, exploratorio. Se efectuaron 7 entrevistas a profundidad con los directores de las Facultades de la UAT ubicadas en el Centro Universitario (C.U.) de Tampico Madero. Es el C.U. que concentra más de la mitad de la población estudiantil de un total de 38,889 estudiantes inscritos en los programas de los diferentes niveles educativos y de la planta académica de tiempo completo de la institución (398 de 1088). Se ubican las Facultades de Arquitectura, Comercio, Odontología, Derecho, Enfermería, Ingeniería y Música. (UAT. Informe Rectoral, 2013). Los directores son 6 del género masculino y una del femenino. Tienen un rango de edad que va de los 50 a los 65 años de edad.

INTERPRETACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS POR LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS UNIVERSITARIAS.





El conocimiento que tienen los directivos sobre el SNI sus políticas y requisitos para su incorporación es muy vago. Su opinión evidencia la falta de claridad y diferenciación entre las políticas de este Sistema con el Promep (ahora Prodep) y el ESDEPED dado que cuando se les cuestionó su opinión acerca del SNI enuncian los indicadores evaluativos del Prodep (docencia, investigación, gestión; el puntaje de los alumnos, el desempeño como docente, la producción científica del profesor, la actividad de tutoría, número de tutorados y la gestión académica) (Odontología); o cumplir una serie de requisitos importantes en el área académica (Derecho); conocer fechas de convocatorias (Ingeniería) hasta quien solo refleja ideas vagas por ser de reciente incorporación al cargo (Música). Solo en el caso del director de Arquitectura se evidencia más detalladamente su conocimiento de las políticas en torno al ingreso al SNI, asimismo plantea la estrategia y la forma en que delega en sus secretarios el apoyo y seguimiento de las actividades para trabajar con los profesores investigadores. Cuatro de los siete directores tienen el reconocimiento otorgado por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (Prodep) (Arquitectura, Odontología, Derecho e Ingeniería) lo cual les permite opinar con mayor conocimiento sobre el propósito y los indicadores de evaluación. En el caso particular de los directores de Comercio y Música, sus respuestas con relación al Prodep son muy vagas, lo anterior puede ser el resultado de su reciente incorporación al cargo directivo.

En el caso del director de Arquitectura ejemplifica un profesor con perfil Prodep puede impactar en el desarrollo de los programas educativos. Ha planteado incorporar al nivel básico de los planes de estudio a los profesores seleccionados en Prodep y que pertenecen a un grupo disciplinar; en este se incorporan los CA dado que los contenidos están centrados en la actividad formativa que tiene que ver con su programa educativo; en el último nivel se integra al estudiante en el trabajo asesorado.

Finalmente hay directores con un conocimiento claro de los indicadores de evaluación del (ESDEPED). En el caso particular del director de Arquitectura ha diseñado un sistema de evaluación interno para valorar aspectos cualitativos del desempeño del docente en el aula tales como la aplicación de los conocimientos, su desempeño ligado a la asistencia y puntualidad, el desempeño de su actividad y avance curricular, asistencia a reunión de pares, el trabajo colaborativo en los seminarios o las academias. Los directores de Enfermería y Derecho describen las políticas y el programa de manera oficial al señalar que este programa busca valorar y estimular el desarrollo del personal docente, principalmente del profesor del tiempo completo y su participación en los CA, es decir, tanto lo que es





la docencia, la investigación y su contribución en CA. Un conocimiento muy vago o nulo lo demostraron las opiniones de los directores de Odontología, Comercio y Música.

En la opinión de los directivos en torno a las políticas acerca de los académicos en los programas implementados por la SEP y CONACYT, se denotan opiniones en contra al señalar la incongruencia entre los indicadores de evaluación emanados del SNI y del Prodep, la falta de comunicación entre los organismos encargados de definir los indicadores de evaluación (Arquitectura), inflexibilidad en los indicadores (Odontología) o hasta injustos en la forma de evaluar entre las áreas (Música).

Hay opiniones imparciales o que señalan parte del discurso de las mismas políticas cuando señalan que las políticas se están poco a poco enlazando, como tendiendo hacia una convergencia con lo que es SEP y CONACYT (Comercio); o bien quien lo ve como políticas muy congruentes, muy necesarias (Enfermería) o como forma en que los profesores pueden obtener recursos económicos extra al salario base (Derecho).

Cuando se les preguntó a los directores la forma en que se relaciona con los académicos para operacionalizar y generar resultados en la productividad algunos señalaron la importancia de establecer mecanismos de comunicación (a través de reuniones constantes con profesores, CA), siguiendo una estructura formal al interior de las Facultades a fin de que los académicos conozcan las políticas que evalúan la productividad de los docentes (Promep, S.N.I, ESDEPED) (Comercio, Odontología, Derecho, Música). Particularmente los directores de Enfermería e Ingeniería hablan de la motivación y de incrementar la productividad con el ejemplo propio. Asimismo señalan la importancia de contar con recurso para que la productividad se refleja en el cuánto hago, cómo lo voy a hacer y con qué lo voy a hacer.

En este proceso de operacionalización de las políticas, algunos directores señalan las resistencias de los académicos para realizar funciones que tradicionalmente no habían venido desarrollando (como por ejemplo investigación, producción de artículos, publicación de libros). En este sentido se plantea la necesidad de estimular a los profesores para participar de estas funciones. Uno de los directores comenta que hay profesores que sobrepasan la edad y están pensando más en la jubilación que en la productividad (Arquitectura). Otra problemática se relaciona con los tiempos en que se envía la información y la vigencia de los registros en los sistemas de evaluación. Finalmente se señala una situación ligada a los apoyos. Los directores señalan que no son suficientes y en ocasiones tampoco





accesibles, es decir, la oportunidad con que se reciben, de repente si crea unos problemas para cumplir en tiempo lo proyectado.

MECANISMOS Y ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR LAS POLÍTICAS EN TORNO A LOS ACADÉMICOS Y SU PRODUCTIVIDAD.

A partir de una problemática manifiesta en torno a la edad avanzada de la planta docente y la falta de interés en continuar con estudios doctorales, una estrategia para revitalizar la planta de profesores fue atraer recurso humano de otras instituciones, que ya cuenten con estudios doctorales y experiencia en líneas de investigación que interesan a las Facultades.

Otra estrategia ha sido fomentar el trabajo colaborativo más que el individual y apoyar la movilidad de alumnos y profesores con otras instituciones para ver líneas de investigación de su interés y traer otras metodologías y tecnologías. Hay profesores que se van integrando terminando sus doctorados esto ha sido muy importante porque sus líneas de investigación han fomentado que varios alumnos trabajen con ellas.

Se ha apostado también a establecer una comunicación permanente para que el maestro este informado en tiempo y forma de los requisitos y convocatorias. Los medios utilizados son vía electrónica, comunicación escrita en papel, reuniones presenciales con profesores para aclarar dudas, obtener opiniones y lograr incentivarlos.

Otra estrategia implementada es la vinculación con empresas, instituciones públicas y privadas logrando mejores oportunidades, generando un ambiente de confianza y cuando necesiten la presencia y actividad de los investigadores de la Universidad, sea posible la vinculación para que las empresas e investigadores se contacten.

Se destacó la importancia de efectuar una planeación estratégica oportuna, realista para obtener los recursos. Específicamente señalaron los recursos obtenidos a través del PIFI y con ello poder cumplir con las metas planteadas.





PROBLEMÁTICAS Y ESTRATEGIAS QUE FAVORECEN U OBSTACULIZAN LA PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTO EN LOS ACADÉMICOS UNIVERSITARIOS

Dos directivos señalan que no han encontrado ninguna limitación para impulsar la productividad entre los académicos de la Universidad. Los dos son de reciente incorporación al cargo directivo. Sin embargo el resto de ellos señalan que las limitaciones hacen referencia a problemas relacionados con la forma en que se fue conformando las plantas docentes. Su formación era eminentemente profesional era importante su experiencia y siempre se privilegió eso, pero un buen profesional no necesariamente es un buen docente. Se señala la carencia de formación básica para la investigación, punto fundamental para la mejoría del nivel académico de la docencia.

Otra limitación se refiere a los mecanismos de difusión en revistas en el área de ciencias médicas, dado que piden publicación en revistas indexadas y en esta área se dificulta publicar en revistas de alto impacto debido a la poca flexibilidad de los comités editoriales para aceptar cierto tipo de trabajos. Asimismo en la producción de libros, no es fácil poder acceder eficazmente a las editoriales.

Finalmente se hizo alusión a la diversidad de actividades que realiza el profesor de tiempo completo. Por ejemplo la docencia, tutorías, asesorías de tesis y participación en eventos, lo cual limita la dedicación a la investigación y su productividad.

Las problemáticas enfrentadas con relación a la gestión de recursos extraordinarios para apoyar la productividad de los académicos, se centran en la tardanza de la gestión de los mismos para que los académicos tengan los productos esperados y se favorezca su productividad.

La opinión de los directivos en este sentido es de coincidencia. Asimismo se señala el problema de la agilidad del proceso administrativo y la burocracia del mismo, destacando la necesidad de minimizar los tiempos desde que se solicita el recurso y le llega al profesor para que pueda acudir a su evento.

Dentro del conjunto de estrategias directivas implementadas en la gestión de la productividad de los académicos se advierte una conducta favorable hacia la administración rectoral vigente, esto cuando los directores señalan que hay disposición de las autoridades del área de investigación científica para acercar la información con el docente; se visualiza una actitud supervisora en la Facultad (Arquitectura), donde se implementó un sistema de monitoreo, para constatar que lo que se imparte en clase sea lo programado; asimismo se advierte una actitud benefactora que procura facilitar los recursos,





apoyar al docente para que él pueda acudir a eventos académicos o participe en algún congreso que tenga un producto académico y empezar a elevar la productividad y dotarles de la infraestructura y equipamiento de informático necesario.

RESULTADOS DE LA PRODUCCIÓN Y SU IMPACTO INSTITUCIONAL, SOCIAL Y

PRODUCTIVO

Más que hablar de dificultades para vincular la productividad de los académicos con los requerimientos del entorno social y productivo, se advierte como área de oportunidad la posibilidad de acercarse a los sectores para ofrecer los servicios de investigación e impulsar la productividad académica. En palabras de los directores se evidencia que se busca la vinculación con la finalidad de que la actividad investigativa de los académicos vaya vinculada con la atención y resolución de problemáticas emanadas del propio contexto, trayendo con ello, ventajas a los investigadores en cuanto a la productividad académica, atender problemáticas reales de los sectores público, privado y social y con los alumnos al dotarles de conocimientos vigentes emanados de los resultados de la investigación, o bien al vincularlos con el ejercicio de la práctica profesional y al involucrarlos en proyectos que desarrollan en los sectores público, privado y social. Los impactos positivos evidencian que los jóvenes que ya han participado en los proyectos de vinculación de la escuela ya no busca insertarse en su lugar de origen; asimismo su reflexión no proviene del aula sino de la atención a problemáticas reales favoreciendo con ello su iniciativa y creatividad.

PERSPECTIVAS Y OBJETOS DE ACTUACIÓN EN TORNO A LAS POLÍTICAS Y LA PRODUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD

Por lo que respecta a la Institución, los directivos vislumbran un incremento de personal académico con máxima habilitación, y el impacto de ello, en la formación académica de los estudiantes. Entrevén docentes convencidos y comprometidos con la institución y la sociedad y perciben los beneficios económicos de ello. Asimismo se vislumbra una institución dotada de la infraestructura y equipamiento indispensable para el desarrollo de su actividad académica.

Por el lado de las políticas, se espera se modifiquen aquellas orientadas a valorar la productividad de los académicos, para que el profesor tenga la motivación para desarrollarse y logre





mayor oportunidad de publicación. Se espera un incremento en los estímulos económicos de forma proporcional y acordes al esfuerzo realizado.

Se advierte un escenario de confluencia y flexibilidad entre las políticas de productividad en torno a los académicos, emanadas éstas de sistemas encargados de valorar la actividad académica del personal docente investigador; pero a la vez, se visualiza un escenario con mayor exigencia en las políticas: más tesis, publicaciones, tutorías y horas clase, esto es, mayor rigidez en beneficio de la calidad del país. Por lo tanto quizá algunas de las demandas de los directivos en torno a la flexibilidad de los comités evaluadores de la producción no serían atendidas.

CONCLUSIONES

Los resultados evidencian que los directivos de la UAT al asumir este tipo de puestos han dejado de lado la actividad académica e investigativa, desconociendo entonces los indicadores evaluativos de ésta. Sobre el conjunto de limitaciones para la operacionalización de las políticas enuncian que en un futuro, la planta académica que ingresó a la Universidad en décadas anteriores ya estará en edad de jubilación, y se considera que los nuevos mecanismos de contratación de personal académico favorecerán el logro de las políticas, dado que la selección se efectuará atendiendo a los perfiles ya demandados en los programas que evalúan los docentes y su productividad académica.

Finalmente, uno de los problemas centrales relacionado con la gestión interna de los recursos deberá ser el eje básico a atender por el personal directivo y administrativo de la Universidad, dado que son los propios procesos internos universitarios los que obstaculizan la actividad académica de los profesores y en cierta medida el apoyo en su productividad.

REFERENCIAS

García, Jihan (2009): La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California. Tesis de Maestría publicada. Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo. Disponible en: <http://iide.ens.uabc.mx/blogs/mce/files/.../Tesis-Jihan-García-Poyato.pdf>





Sánchez Luis, Lladó Dora, Guzmán Teresa, Pérez Ricardo, Guzmán Josefina, Gómez Margarita. (2013):
Modos colectivos de producción de conocimiento de los académicos de las universidades
públicas mexicanas. 1-16. México.

Weinstein, José (2002) : Calidad y gestión en educación : condiciones y desafíos, Pensamiento educativo,
Vol. 31. P.p 50-71. Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile.

Schmelkes, S. (2010) Mejorar las Escuelas: Estrategias para la Acción en México. París: OCDE.

s: : Schmelkes, Sylvia

